

Código de Ética Transversal para la Función Pública

Gobierno de Chile

gob.cl

Índice

I. Introducción 3

II. Compromiso de las Autoridades y las y los Trabajadores 5

III. Contexto para la elaboración del Código. 7

IV. Principios, valores y conductas esperadas 12

Cinco Principios Éticos Transversales para la Función Pública. 12

Principio 1: Compromiso y Responsabilidad con el Bien Común. 13
“El desempeño de la función Pública al servicio del Bien Común”.

Principio 2: Honestidad y Transparencia 16
“El valor de un funcionario se hace más fuerte a través de un servicio honesto y transparente”

Principio 3: Servir con Respeto y Empatía. 19
“El servicio se entrega con buen trato y sin discriminación”.

Principio 4: Servicio Confiable y Oportuno. 22
“Hacer bien el trabajo”

Principio 5: Trato justo y libre de conflictos de interés. 24
“Ejercicio público libre de favoritismos, influencias o presiones indebidas.”

V. Glosario 27

I. Introducción

La integridad en la función pública es un pilar fundamental para preservar y fortalecer la democracia y el buen trabajo de las instituciones del Estado. En un escenario global interconectado, con problemáticas cada vez más complejas y que trascienden incluso, a las fronteras de los países, los Estados enfrentan cuestionamientos cuya resolución depende esencialmente de la correcta aplicación de los principios que deben regir al servicio público.

Si bien, como país no estamos solos respecto al cuestionamiento de la función pública, esta realidad es ratificada por los últimos estudios que, en materia de evaluación de la confianza ciudadana, ha realizado la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE)[1]. El resultado de la última encuesta, muestra que nuestro país se encuentra por debajo de los valores del conjunto de los países de la OCDE (30% en el caso de Chile y 39% el promedio de sus países miembros. Chile, junto con Uruguay, presenta los mejores resultados en América Latina en el índice de percepción de la corrupción, con valores relativamente similares a los de la OCDE[2].

Chile ha enfrentado esta situación, siguiendo estándares éticos de clase mundial. Como país miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Chile se ha comprometido a medir su gestión en estos ámbitos utilizando estándares internacionales y comparables. Sin embargo, en la actualidad, la brecha de confianza entre la ciudadanía y el Estado no es un simple dato, sino un llamado imperativo a actuar para resguardar la legitimidad de nuestra convivencia democrática.

Este compromiso ético no es improvisado, es el resultado de una construcción histórica del Estado de Chile. Desde 1990, en adelante, se cimentaron las bases legales de la actual regulación de la probidad administrativa, que de manera ininterrumpida ha seguido avanzando y considerando nuevos desafíos. En definitiva, nuestro país ha asumido la ética pública como una política de Estado. De esta forma, y a lo largo de los años, se ha robustecido nuestra arquitectura institucional mediante alianzas público-privadas contra la corrupción y el trabajo de comisiones transversales —como la Comisión Engel y la Comisión Jaraquemada— cuyos diagnósticos y propuestas han sido fundamentales para la actual Estrategia Nacional de Integridad Pública.

Sin embargo, las leyes y estrategias requieren de una dimensión humana y colectiva para cobrar vida. Entendiendo que la probidad se ejerce en el día a día, en agosto de 2025 se inició un proceso inédito de diálogo social. Liderado por el Servicio Civil, junto al Ministerio de Hacienda y la DIPRES, y con la participación activa de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) se constituyó una mesa de trabajo conjunta que elaboró este Código de Ética Transversal. Este esfuerzo mancomunado reafirma que la ética no se impone verticalmente, sino que se asume con convicción por quienes dan vida al Estado.

[1] "Los determinantes de la confianza en las instituciones públicas de Chile". OCDE, 2024. https://www.oecd.org/es/publications/los-determinantes-de-la-confianza-en-las-instituciones-publicas-de-chile_9cdf8865-es/full-report.html

[2] "Panorama de las Administraciones Públicas 2025"., OECE, 2025 https://doi.org/10.1787/0efd0bcd-en

Este documento representa, ante todo, la renovación de los votos de nuestra investidura pública. Su propósito es establecer un marco valórico común que nutra, oriente y dé coherencia a los Códigos de Ética específicos de cada institución. Reconocemos que cada servicio posee realidades y desafíos particulares, por lo que este instrumento transversal actúa como la base sólida sobre la cual se despliegan las normativas propias de cada organismo. Al adherir a estos principios compartidos, unificamos el estándar del Estado y reafirmamos nuestro compromiso inquebrantable con el bien común y el cuidado de nuestra democracia.

II. Compromiso de las Autoridades

La función pública es, ante todo, un compromiso con todas las personas de nuestro país y con el bien común. Quienes somos servidores públicos tenemos la responsabilidad de actuar con integridad, transparencia y dedicación, conscientes de que cada decisión que tomamos y cada servicio que entregamos impacta directamente en la vida de las y los ciudadanos. En un contexto nacional e internacional donde la confianza en las instituciones se ve desafiada, fortalecer la ética pública no es solo deseable: es imprescindible.

Chile ha avanzado de manera significativa en materia de probidad, transparencia y control ciudadano. Sin embargo, sabemos que estos esfuerzos deben profundizarse y sostenerse en el tiempo. La ciudadanía exige, con justa razón, instituciones más cercanas, confiables y coherentes con los valores que declaran. Las y los servidores públicos tienen un rol fundamental en este desafío.

En este marco, presentamos este Código de Ética, que busca orientar el comportamiento, las decisiones y el quehacer cotidiano de quienes son servidores públicos en Chile. Este documento es más que un conjunto de normas y estándares de conducta: es una invitación a reafirmar nuestro compromiso con el servicio y la función pública, a fortalecer la cultura de integridad y a actuar siempre con respeto, responsabilidad y pensando siempre en las necesidades y demandas de la ciudadanía.

Este Código ha sido construido de manera participativa, recogiendo la experiencia de equipos de trabajo, representantes de las y los funcionarios y buenas prácticas nacionales e internacionales. Su propósito es entregar un marco claro y compartido que contribuya a prevenir conflictos, promover conductas ejemplares y garantizar que nuestro actuar esté siempre guiado por los principios fundamentales del Estado democrático.

Invito a todas y todos quienes son servidores públicos en distintas instituciones y funciones a asumir este Código de Ética como una herramienta viva, que nos acompañe en la toma de decisiones, en el trabajo cotidiano y en la relación con la ciudadanía. Solo así podremos seguir fortaleciendo la confianza pública y construyendo un Estado al servicio de las personas.



Nicolás Grau Veloso
Ministro de Hacienda

Compromiso de las y los Trabajadores

El sindicalismo ha sido un pilar fundamental en los logros asociados a los derechos laborales de las y los trabajadores, desde la participación activa en la generación de políticas públicas, procurando siempre condiciones justas que propicien el trabajo decente y los buenos ambientes laborales. De la misma forma, como representantes, entendemos la responsabilidad que los inviste dentro de su rol como funcionarios. El cuestionamiento al ejercicio de la función pública es sin duda un llamado de atención por parte de nuestra ciudadanía, quien ve con preocupación como situaciones asociadas a faltas a la probidad han aparecido en mayor cuantía de las que se podrían esperar.

Históricamente la Central se ha hecho cargo de manera proactiva de plantear soluciones que promuevan un mejor Estado. Hoy, nuevamente nos hacemos cargo de esta preocupación, funcionando a la vez como puente entre nuestros representados, las instituciones y la ciudadanía. Promovemos la reflexión transversal sobre la importancia de los aspectos éticos dentro de la función pública, además de propiciar las formas en que estos se operativizan con el fin de guiar la conducta funcionaria, incentivando la instalación de estructuras que permitan identificar y abordar de manera preventiva hechos de esta naturaleza. Sumados a los esfuerzos de iniciativas como la Estrategia Nacional de Integridad Pública, impulsada a través de la Secretaría General de la Presidencia y el trabajo que realiza el Servicio Civil con relación a la creación de códigos de ética e instalación de los sistemas de integridad, el sindicalismo a través de las asociaciones de funcionarios se hace presente.

A nombre de la central agradecemos la participación de nuestros dirigentes Gabriela Farias, Silvia Silva, Karen Palma, José Pérez, Laura San Martín y Gonzalo Ortiz, quienes participaron activamente en la creación de este código.

Este trabajo, es solo el inicio de perspectivas sostenibles en el tiempo que buscan fomentar una cultura íntegra, que se nutra del entendimiento del buen hacer por convicción y no solo por la norma. El desafío es enorme, pero como Central Unitaria de Trabajadores, manifestamos nuestras más sinceras intenciones y compromiso, por el mejor ejercicio de la función pública y el bienestar de nuestra población.

José Manuel Díaz
Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores

III. Contexto para la elaboración del Código.

Vínculo con otras políticas de Ética e Integridad.

Este Código de Ética se fundamenta en la evolución que ha experimentado la institucionalidad chilena en materia de probidad y transparencia. Nuestro marco de conducta recoge el legado de hitos transformadores, como las recomendaciones de la Comisión Engel (2015) y la Agenda para la Transparencia y la Probidad en los Negocios y la Política (2015) que impulsaron la elaboración de códigos de éticas institucionales y que se proyectan de manera directa con la actual Estrategia Nacional de Integridad Pública (2023). Estas directrices no son iniciativas aisladas, sino que adhieren a los estándares internacionales promovidos por la OCDE, Naciones Unidas y el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), asegurando un actuar organizacional alineado con las mejores prácticas globales para el fortalecimiento de la confianza pública y la prevención de la corrupción.

Articulación entre el Código de Ética Transversal y los Códigos de Ética Institucionales.

Este Código constituye el marco ético y de principios rectores que orientan el espíritu y ejercicio del servicio público. No busca reemplazar la regulación específica, sino actuar como la brújula ética para los/las funcionarios/as, independiente de la función y del organismo en el que se desempeñan. Por tanto, sus directrices priman como fuente de interpretación general para toda la función pública de Chile.

A partir de lo señalado, los Códigos de Ética Institucionales se deben comprender y desarrollar como una extensión operativa de este marco superior. Mientras que el Código de Ética transversal define el "por qué" de nuestro actuar, los instrumentos institucionales tienen el mandato de traducir estos principios en "el cómo", adaptándolos a la realidad operativa y a los riesgos específicos de cada institución. De este modo, se constituyen en códigos conductuales para cada organización pública.

Esta relación jerárquica y complementaria asegura los cimientos para un sistema de integridad consistente, en el cual, la autonomía de cada institución permite regular sus particularidades, pero siempre en estricta alineación con los principios aquí declarados.

Cada entidad pública deberá incorporar los principios del Código de Ética Transversal como el fundamento de sus propios Códigos de Conducta. Este proceso implica identificar los riesgos éticos propios de su misión y traducir los grandes principios a la realidad del servicio, utilizando ejemplos basados en su propia idiosincrasia para asegurar que las orientaciones sean significativas y aplicables.

En consecuencia, los códigos específicos deben incorporar su adhesión y alineamiento a este marco rector. Las instituciones deberán revisar y ajustar sus documentos vigentes para garantizar una cultura ética pública que promueva activamente la integridad y el liderazgo público en su gestión diaria.

Compromisos de cuenta.

La legitimidad y eficacia de este Código de Ética Transversal dependerán que la dirección pública ejerza un liderazgo que trascienda el discurso. Conforme al Manual de Integridad de la OCDE de 2020, le corresponde la responsabilidad de demostrar su compromiso de forma visible, actualizando los instrumentos de gestión para definir, apoyar y hacer efectiva la integridad en la labor diaria. Es imperativo que el ámbito ético no sea un documento aislado, sino que se integre de manera amplia, en el marco de la gobernanza de cada institución, y asegure que el interés público prime siempre sobre los intereses privados.

Para que este compromiso sea efectivo y sostenible, el liderazgo debe establecer expectativas claras que inspiren a una alineación coherente de toda la institución, proceso en el cual, con la participación de los/as dirigentes, que representan a las asociaciones de funcionarios es clave para legitimar el proceso y asegurar que las directrices se ajusten a la realidad laboral.

Por otra parte, también resulta fundamental la participación de los/as dirigentes y de las asociaciones de funcionarios en los procesos de elaboración, revisión y actualización de los códigos institucionales, ya que su involucramiento asegura la incorporación de perspectivas diversas, fortalece la legitimidad de los contenidos y favorece la apropiación colectiva de los estándares éticos. Asimismo, su participación contribuye a identificar riesgos reales del quehacer cotidiano y a promover soluciones pertinentes, facilitando la implementación efectiva de una cultura de integridad en cada organización.

Finalmente, para evitar soluciones cortoplacistas, la OCDE establece que se requiere voluntad política para sostener estas medidas en el tiempo. Esto compromete a la autoridad a facilitar los mecanismos para un monitoreo y evaluación periódicos, garantizando una rendición de cuentas transparente que visibilice tanto el cumplimiento de metas como las dificultades del proceso, utilizando esta evidencia para corregir brechas y asegurar la mejora continua del sistema de integridad.

Finalmente, y para evitar soluciones de corto plazo, la OCDE considera que es indispensable para sostener estas medidas en el tiempo la voluntad política, por ejemplo, facilitando los mecanismos de monitoreo y evaluación periódicos, garantizando una rendición de cuentas transparente que visibilice, tanto el cumplimiento de metas como las dificultades del proceso.

Denuncias sobre inobservancias al presente Código.

Cuando las denuncias revisten inobservancias de carácter estrictamente legal y administrativo, éstas deben canalizarse a través de las instancias y canales institucionales que ya existen para tales efectos. En este contexto, corresponde canalizar las inobservancias a la normativa vigente, faltas a la probidad administrativa y violaciones a las obligaciones funcionarias estipuladas en la Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo) y el Código del Trabajo, según corresponda a la modalidad de contratación.

Para la formulación de las denuncias, se disponen o deben disponerse canales internos en la propia institución, que se suman a los canales externos que existen en el ámbito público.

El/la denunciante podrá elegir la vía que considere más idónea según la gravedad y naturaleza de los hechos:

- Canales Internos Institucionales: Se refiere a los canales de diversa índole de acceso a denuncias en cada institución. Es importante destacar que las instituciones cuentan con Códigos de Ética y Sistemas de Integridad que estipulan dichos canales y que deben formalizar las distintas vías de ingreso de denuncias, las que pueden utilizarse a efectos de inobservancias al presente Código. Asimismo, estos mecanismos integran canales y procedimientos derivados de la legalidad vigente, tales como, los que establece la Ley N°21.643 (Ley Karin) para casos de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo; la Ley N° 20.205, que protege al funcionario/a que denuncia faltas a la probidad; así como, lo dispuesto en el Estatuto Administrativo o el Código del Trabajo, según corresponda.

- Canales Externos de Instituciones Fiscalizadoras: Se podrán, además, utilizar las siguientes plataformas/instancias oficiales externas, dependiendo de la materia a denunciar:

Institución	Qué denunciar	Enlace de Denuncia
Contraloría General de la República (CGR)	Faltas a la probidad administrativa, uso indebido de recursos públicos y contravenciones al Estatuto Administrativo.	Portal de Denuncias y Reclamos CGR
Ministerio Público (Fiscalía de Chile)	Hechos que revistan carácter de delito, como fraude al fisco, cohecho, malversación de caudales públicos, negociación incompatible, entre otros.	Fiscalía de Chile - Orientación para Denuncias
Dirección de Compras y Contratación Pública (ChileCompra)	Irregularidades en procesos de licitación, tratos directos o incumplimientos a la Ley de Compras Públicas (Ley 19.886).	Canal de Denuncias Reservadas - ChileCompra
Consejo para la Transparencia (CPLT)	Incumplimiento de las normas de Transparencia Activa o denegación de acceso a la información pública (Ley 20.285).	Portal de Reclamos CPLT
Dirección del Trabajo (DT)	Vulneración de derechos fundamentales y normativa laboral para funcionarios regidos bajo el Código del Trabajo.	Portal de Denuncias Dirección del Trabajo
Unidad de Análisis Financiero (UAF)	Operaciones sospechosas de lavado de activos o financiamiento del terrorismo e incumplimientos a la Ley N° 19.913.	Portal de la Unidad de Análisis Financiero
Superintendencia de Salud	Negación de coberturas (Isapre/Fonasa), alzas injustificadas, discriminación en la atención o incumplimiento de garantías GES/AUGE	Reclamos en Línea Supersalud

Superintendencia de Pensiones (SP)	Irregularidades en el pago de pensiones, mala atención de AFP/AFC o administración de fondos de cesantía.	Reclamos SP
Superintendencia de Educación	Maltrato escolar, discriminación, cancelación de matrícula ilegal, falta de docentes o infraestructura peligrosa.	Denuncias Supereduc
Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC)	Cobros indebidos, cortes injustificados, instalaciones peligrosas de gas/luz o incumplimiento de normas de seguridad.	Reclamo o Denuncia SEC
Superintendencia del Medio Ambiente (SMA)	Elusión al Sistema de Evaluación Ambiental, ruidos molestos, contaminación de aguas/suelos o incumplimiento de Resoluciones (RCA).	Denuncia Ciudadana SMA
Comisión para el Mercado Financiero (CMF)	Infracciones al mercado de valores, seguros y bancos. Uso indebido de información privilegiada, fraudes o irregularidades financieras.	Denuncias CMF

Vigencia del Código Transversal

La vigencia de este instrumento normativo se establece para un periodo no inferior a cinco años. Vencido dicho plazo, o cuando circunstancias extraordinarias lo ameriten, las actualizaciones de su contenido quedarán reservadas a la competencia técnica de la Comisión que elaboró este Código, o la instancia que se defina para tales efectos, la que deberá garantizar la coherencia con el espíritu original de su redacción.

Mecanismo de Gobernanza y Seguimiento Institucional al cumplimiento de este Código

Para asegurar la vigencia, pertinencia y efectiva adopción de este Código Transversal, se constituirá una Mesa Tripartita de Seguimiento, de carácter permanente, en adelante la mesa, integrada por representantes del Ministerio de Hacienda, el Servicio Civil y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Esta Mesa, con el propósito de robustecer la probidad y la perspectiva técnica, tendrá la facultad de convocar a sesiones de trabajo, en calidad de asesores estratégicos o invitados, a organismos/personas claves del ecosistema de integridad, entre otros, Contraloría General de la República (CGR), Consejo para la Transparencia (CPLT), Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG) y la Comisión de Integridad Pública y Transparencia (CIPyT).

En cuanto a su funcionamiento, esta instancia será la encargada de liderar la supervisión estratégica para asegurar la adopción del Código, diseñando, entre otros, indicadores de avance, definición de acciones de mejora, incorporación de nuevos requerimientos ante desafíos en su implementación. A través del diálogo social y la colaboración técnica con las

organizaciones invitadas, la mesa tendrá el rol fundamental de promover, monitorear y fortalecer su correcta aplicación, asegurando que lo que establece este Código se implemente de manera homogénea, transparente y sostenida en toda la administración del Estado.

Complementariamente, el Servicio Civil fortalecerá las instancias necesarias para robustecer sus plataformas, guías, acciones y espacios web, con el fin de garantizar la difusión, comprensión y alineación a este Código de los/las funcionarios/as públicos y para dar mayor visibilidad y conocimiento de todos los canales de denuncias disponibles y existentes.

IV. Principios, valores y conductas esperadas

Este Código Transversal se construye sobre una base esencial: la ética pública va más allá del estricto cumplimiento de la ley. Si bien se basa en el marco legal vigente, su objetivo es elevar el estándar, pasando de la obligación normativa a la convicción ética. Para lograrlo, este documento se estructura en torno a cinco principios transversales. Estos no deben entenderse meramente como reglas, sino como faros que iluminan nuestro actuar diario y nos ayudan a tomar las mejores decisiones, especialmente en situaciones complejas.

Cada uno de los cinco principios considerados, se desarrollan en una estructura compuesta por tres elementos esenciales. Primero, ***el principio***, que es la definición ética fundamental y posee una naturaleza orientadora que interpreta los mínimos legales, aspirando siempre a un estándar superior de conducta.

Segundo, ***los valores***, entendidos como los atributos y cualidades específicas que dan contenido y sentido a cada principio. Por último, las ***conductas esperadas***, que corresponden a ejemplos concretos y guías de comportamiento que traducen el principio y los valores en acciones tangibles en nuestro quehacer institucional y desempeño.

Es importante considerar que los principios aquí presentados son de naturaleza ética y no exclusivamente normativa. Esto significa que no se limitan a reiterar lo que mandatan las leyes, aunque las reconozcan como base, sino que su función es eminentemente orientadora. Su propósito es servir como herramienta de discernimiento, dado que en el servicio público, a veces nos enfrentamos a encrucijadas donde debemos decidir no sólo en función de lo legal, sino también, de lo qué es correcto.

Cinco Principios Éticos Transversales para la Función Pública.

Principio 1: Compromiso y Responsabilidad con el Bien Común.

"El desempeño de la función Pública al servicio del Bien Común".

Los servidores públicos, independiente de la posición y jerarquía, asumimos el ejercicio de nuestra función al servicio de las personas y el bien común, asegurando la protección de su dignidad y derechos.

Es la obligación de ser responsable con el ejercicio de la función y de su actuar dentro de los marcos normativos, considerando también, el impacto que tienen las decisiones del servidor público, quién tiene que priorizar en todo momento el beneficio general sobre cualquier interés particular o personal.

Valores

Valor	Definición
1) Vocación de Servicio	Disposición permanente a satisfacer las necesidades de la ciudadanía, con dedicación, empatía y compromiso con el bienestar colectivo.
2) Dignidad de las personas	Reconocer y garantizar el valor intrínseco de cada persona, asegurando un trato respetuoso y la protección de sus derechos.
3) Conciencia de impacto	Evaluar anticipadamente las consecuencias sociales, políticas, económicas y ambientales de las decisiones, actuando con prudencia y responsabilidad, lo que implica tomar decisiones y emitir juicios con sensatez y moderación, considerando la información disponible
4) Liderazgo Ético **(Enfocado en liderazgos de equipos y grupos de trabajo)**	Guiar con empatía, responsabilidad, honestidad y buen trato, promoviendo en su equipo y organización la colaboración, integridad y probidad en las decisiones y acciones institucionales.

Conductas Esperadas

Conducta Esperada Nº 1: Integridad frente a intereses particulares

"El servidor público ejerce su cargo con estricta responsabilidad, priorizando en todo momento el beneficio general. Por tanto, se abstiene y rechaza activamente cualquier práctica constitutiva de tráfico de influencias o que genere conflictos de interés, garantizando

que ninguna relación personal, política o económica interfiera en la toma de decisiones ni desvíe el actuar institucional de su fin último: el bien común".

Ejemplos:

- Los funcionarios deben cumplir con los estándares, absteniéndose de intervenir o votar en decisiones donde tenga vínculos previos. Cautelar la aplicación de la Ley de Probidad, particularmente, evitar conflictos de intereses y patrimonio.

- Impedir la asignación discrecional de recursos a entidades privadas motivada por cercanía política o nexos familiares en lugar de la idoneidad técnica. Asimismo, rechazamos el uso de presiones para orientar la inversión pública hacia intereses particulares, prácticas que cuestionan la legitimidad del gasto estatal.

Conducta Esperada Nº 2: Continuidad y calidad en la función

"El servidor público demuestra su vocación de servicio mediante una dedicación permanente y empática hacia la ciudadanía, asegurando que su actuar no incurra en abandono de deberes. Asume la obligación ética de dar respuesta oportuna y satisfacer las necesidades de las personas, comprendiendo que la inacción o la falta de diligencia vulneran directamente los derechos de los usuarios y la confianza pública".

Ejemplos:

- Se materializa, por ejemplo, en los equipos de Servicios Críticos (Salud, SENAPRED, Vialidad, Seguridad, entre otros) que mantienen la continuidad operativa durante temporales, catástrofes o festividades. Su presencia ininterrumpida garantiza que, incluso cuando la ciudad se detiene, el Estado sigue protegiendo a la ciudadanía.

- Suprimir el ausentismo injustificado y la dedicación de la jornada laboral a asuntos personales. Rechazamos la indiferencia frente a los problemas ciudadanos, evitando situaciones donde se posterga la atención o se generan demoras innecesarias por falta de voluntad.

    Ejemplos:
    - Se materializa, por ejemplo, en los equipos de Servicios Críticos (Salud, SENAPRED, Vialidad, Seguridad) que mantienen la continuidad operativa durante temporales, catástrofes o festividades. Su presencia ininterrumpida garantiza que, incluso cuando la ciudad se detiene, el Estado sigue protegiendo a la ciudadanía.
    - Suprimir el ausentismo injustificado y la dedicación de la jornada laboral a asuntos personales. Rechazamos la indiferencia frente a los problemas ciudadanos, evitando situaciones donde se posterga la atención o se generan demoras innecesarias por falta de voluntad.

Conducta Esperada Nº 3: Disponibilidad y Compromiso ante la Necesidad Pública

"El servidor público demuestra una vocación de servicio activa, adaptando su labor ante emergencias para proteger el bienestar colectivo. Su compromiso va más allá de lo rutinario, asegurando la presencia del Estado cuando más se necesita."

Ejemplos:

- Durante la pandemia del COVID-19, equipos públicos de salud, educación, municipios y otros, se desplegaron en terreno y en momentos de gran incertidumbre, disponibilizaron la entrega de vacunas, alimentos y asistencia educacional, social y de seguridad.
- Prevenir que la respuesta del Estado sea tardía o discrecional. Casos donde la ayuda crítica se retrasa por falta de urgencia, o cuando la distribución de recursos privilegia a sectores o personas por razones ajenas a la real necesidad de la ciudadanía.

Conducta Esperada Nº 4: Maximización del Valor Público

"El funcionario actúa con responsabilidad sobre el patrimonio estatal, optimizando el uso de recursos para priorizar el beneficio general. Busca que cada inversión genere el mayor impacto social posible, especialmente, en contextos de escasez".

Ejemplos:

- Tal como ocurre en la reconstrucción tras catástrofes (incendios, terremotos, entre otras) donde los equipos técnicos logran levantar soluciones habitacionales y de conectividad en tiempo récord, maximizando los fondos de emergencia para devolver la dignidad a las familias afectadas.
- Erradicar el despilfarro y la ineficiencia. Nos referimos a destinar recursos a gastos que no generan beneficio social o a una planificación deficiente. Estas prácticas denotan falta de responsabilidad frente a las necesidades de la población y el deber de austeridad.

Principio 2: Honestidad y Transparencia

"El valor de un funcionario se hace más fuerte a través de un servicio honesto y transparente"

Ejercemos la función pública con rectitud e integridad, asegurando que se realice con transparencia, objetividad y dando cuenta a la ciudadanía de sus resultados. Los funcionarios/as públicos, independiente del nivel jerárquico y funciones, cuidamos y usamos debidamente los recursos, y nos desempeñamos con apego a los marcos normativos, éticos y técnicos.

Valores

Valor	Definición
1) Transparencia y Rendición de cuentas	Actuar con franqueza y veracidad, haciendo pública, accesible y comprensible la información sobre su gestión y decisiones.
2) Veracidad	Comunicar, informar y actuar siempre con la verdad, reconociendo oportunamente los errores, sin ocultar, manipular o distorsionar intencionalmente hechos o información.
3) Probidad	Actuar con rectitud y honestidad en el servicio público, haciendo prevalecer el interés general sobre el interés particular.
4) Integridad.	Coherencia entre lo que el servidor público dice y hace, actuando con rectitud, honestidad y apego a la ley, a principios éticos y al propósito del Estado y el Bien Común.

Conductas Esperadas

Conducta Esperada Nº 1: Información libre de manipulación y ocultamiento

"El/la servidor/a público debe actuar con total veracidad, rechazando tajantemente cualquier instrucción o iniciativa destinada a la manipulación de cifras, el ocultamiento de información o la alteración de documentos oficiales. Su deber es garantizar la transparencia, asegurando que los datos entregados a la ciudadanía sean reales y fidedignos".

Ejemplos:

- Se refleja en iniciativas como, por ejemplo, datos abiertos, donde se publican estadísticas (por ejemplo, tiempos de espera). Nos comprometemos a que ante un error en una información o dato, lo corregiremos públicamente y lo explicaremos, entendiendo que la veracidad es lo más importante, ya que construye confianza ciudadana.
- Erradicar el ocultamiento de información pública y la manipulación de cifras, pues

distorsiona la realidad e impide tomar buenas decisiones. Es una falta grave a la fé pública destruyendo la confianza institucional.

Conducta Esperada Nº 2: Gestión libre de malversación y mal uso de recursos

"El/la funcionario/a desempeña su labor con estricta probidad e integridad, custodiando los recursos fiscales, y denunciando activamente, cualquier indicio de fraude, malversación o corrupción. Se prohíbe el uso indebido de bienes institucionales para fines personales o de terceros".

Ejemplos:

- Al revisar una rendición o compra, se detecta un pago improcedente y se levanta la alerta. Un/a funcionario/a público/a de conducta +etica es aquel/lla que cuida el vehículo, los insumos, infraestructura, los equipos y materiales fiscales con el mismo celo que si fueran propios.

- El/la funcionario/a público/a debe eliminar toda esviación de fondos y abstenerse de utilizar infraestructura pública, buenes o recursos para asuntos particulares. No debe malgastar recursos que pertenecen a toda la ciudadanía y asegurar que cada peso del presupuesto se destine exclusivamente al propósito público establecido por la ley o por definiciones técnicas. Toda desviación constituye una vulneración ética, y en casos deyerminados, un delito.

Conducta Esperada Nº 3: Integridad Proactiva

"El servidor actúa como garante de la probidad, rechazando cualquier ofrecimiento irregular y ejerciendo su deber de denunciar para proteger la confianza en las instituciones".

Ejemplos:

- Cada vez que un/a funcionario/a toma acciones que detengan irregularidades, por ejemplo, en licitaciones o contratos, se está protegiendo el patrimonio del Estado antes que se produzca un daño mayor al erario nacional.

- Erradicar la cultura de invisibilizar comportamientos reñidos con la probidad y la transparencia. Refiere por ejemplo, a aceptar regalos, viajes o beneficios a cambio de agilizar pagos o favores. Se rechaza la complicidad por silencio que permite que el fraude ocurra.

Conducta Esperada Nº 4: Transparencia Clara y Accesible

"El funcionario promueve la transparencia activa, comunicando decisiones en lenguaje claro y sencillo, fomentando la veracidad y permitiendo que la ciudadanía comprenda realmente la gestión pública".

Ejemplos:

- Las cuentas públicas participativas y portales amigables, son un buen ejemplo, que

permiten a la ciudadanía conocer el estado real de su trámite o la ejecución presupuestaria, sin barreras técnicas que se lo impidan. De todas formas, se debe considerar las distintas personas que acceden a los servicios públicos y que tienen barreras digitales o tecnológicas para buscar formas y prácticas que nos permitan llegar a toda la ciudadanía.

- Entregar información completa, clara y en formatos legibles, con el fin de facilitar el acceso a lo solicitado por la ciudadanía.

Principio 3: Servir con Respeto y Empatía.

"El servicio se entrega con buen trato y sin discriminación".

Ponemos en el centro de nuestro desempeño las necesidades de las personas y la comunidad, actuando siempre en el marco del propósito del Estado y el bien común que persigue.

Actuamos poniéndonos en el lugar de nuestros usuarios, con buen trato hacia ellos y a nuestros compañeros de labores, permitiendo la entrega de un servicio humanizado, que fortalezca la credibilidad y legitimidad del Estado ante la comunidad.

Valores

Valor	Definición
1) Empatía	Comprender las necesidades, preocupaciones y perspectivas de las personas a las que sirve, poniéndose en su lugar, para ofrecer soluciones o servicios que no solo cumplan con los requisitos legales o técnicos, sino que también, sean humanizados, pertinentes y respetuosos de su realidad.
2) Buen Trato	Compromiso de relacionarse con todas las personas de manera respetuosa, digna y humana, reconociendo su diversidad y evitando cualquier forma de prejuicio o maltrato.
3) Respeto	Reconocimiento y consideración a la dignidad de cada persona, sus derechos y deberes. Implica tratar a la ciudadanía y nuestros usuarios y a funcionarios y funcionarias, con cortesía, equidad e imparcialidad.
4) Ecuanimidad	Mantener un juicio equilibrado, actuando con serenidad, justicia y objetividad. Implica evaluar situaciones sin dejarse llevar por intereses personales ni preferencias, asegurando decisiones consistentes y con fundamentos.

Conductas Esperadas

Conducta Esperada Nº 1: Espacio seguro y libre de Acoso Laboral o Sexual

"El/la servidor/a público/a debe garantizar un entorno de respeto y dignidad, brindando un servicio humanizado y libre de discriminación arbitraria, eliminando cualquier forma de violencia que vulnere la dignidad humana. Queda estrictamente prohibida cualquier conducta constitutiva de acoso laboral o sexual, así como, actos de maltrato verbal o físico o violencia hacia nuestros usuarios y hacia las personas que se desempeñan en la institución".

Ejemplos:

- Favorecer espacios seguros y protocolos adecuados. Se espera que las jefaturas y los equipos no sean indiferentes ante situaciones de vulneración, que brinden acogida con confidencialidad a las personas afectadas o que se sienten vulneradas y que promuevan un clima de colaboración.

- Erradicar la cultura del silencio y el miedo. Los/as funcionarios/as rechazamos el acoso sexual, el acoso laboral y la violencia hacia nuestros usuarios y colegas. Es inaceptable cualquier acto y conducta de discriminación que niegue respeto o trato digno a una persona por su género, orientación sexual, origen, apariencia u otra consideración personal.

Conducta Esperada Nº 2: Entorno desprovisto de Abuso de Poder y Arbitrariedad

"En la toma de decisiones, el servidor público actúa con ecuanimidad y mantiene un juicio objetivo. Debe evitar incurrir en abuso de poder o arbitrariedad al resolver situaciones o tomar decisiones. Estas deben estar debidamente fundadas y libres de prejuicios, asegurando que la autoridad se ejerza con serenidad, justicia y responsabilidad."

Ejemplos:

- Funcionarios y funcionarias ejercen su potestad fiscalizadora o sancionatoria con prudencia, criterio técnico y escuchando a la contraparte. Siempre fundamentan sus acciones y decisiones en base a la normativa o a partir de criterios técnicos, explicando el "por qué" al ciudadano.

- Eliminar la arbitrariedad. No imponer la voluntad propia basándose en estados de ánimo o ausencia de criterios técnicos pertinentes o de fundamentos normativos.

Conducta Esperada Nº 3: Atención Inclusiva y Adaptable

"El servidor practica la empatía, poniéndose en el lugar del otro, eliminando barreras de acceso y adaptando la atención e información a las necesidades de cada usuario/a y garantizando un respeto irrestricto a su dignidad".

Ejemplos:

- Se refleja, por ejemplo, en la incorporación de facilitadores interculturales y en la atención preferente hacia adultos mayores y personas con discapacidad, asegurando que el Estado los acoja con la dignidad que merecen.

- Erradicar el maltrato. Es contrario al comportamiento esperado, en cualquier servicio público, por ejemplo, menospreciar a una persona usuaria por su vestimenta, condición social, afiliación religiosa, origen étnico u otras características personales. Asimismo, es inaceptable manifestar desidia o impaciencia frente a personas mayores, con brechas digitales o en situación de vulnerabilidad, ya que vulnera su derecho a recibir una atención digna y respetuosa.

Conducta Esperada Nº 4: Cuidado de los ambientes laborales

"El funcionario contribuye a un ambiente de buen trato y colaboración, actuando con humanidad y apoyo ante las dificultades de sus pares, entendiendo que el cuidado de los equipos de trabajo es vital para el servicio y para entregar las prestaciones de la institución".

Ejemplos:

- La solidaridad se manifiesta, por ejemplo, en equipos que brindan apoyo psicosocial y contención emocional a colegas afectados por crisis o largas jornadas laborales, reconociendo siempre a la persona detrás del rol funcionario y velando por su bienestar integral.

- Erradicar el clima hostil. Se rechazan y no están permitidas las conductas que denigran públicamente a un colega, lo aíslan, o difunden rumores destinados a afectar su honra,ya que estas prácticas y conductas deterioran la confianza del equipo y vulneran la dignidad de la persona.

Principio 4: Servicio Confiable y Oportuno.
"Hacer bien el trabajo"

Creamos valor público a través de prestaciones y servicios de calidad, comprometidos con un trabajo eficaz, eficiente y oportuno, generando un impacto positivo y una percepción favorable en las personas y comunidades, considerando el mejoramiento continuo de nuestras prestaciones, programas, proyectos, entre otros.

Valores:

Valor	Definición
1) Calidad	Hacer bien el trabajo, orientado a la mejora continua y a la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.
2) Oportunidad y celeridad	Actuar o entregar el servicio en el momento adecuado y/o necesario, con la celeridad requerida, en consideración de los recursos y condiciones disponibles.
3) Diligencia	Realizar el trabajo con cuidado, rigurosidad, prontitud y atención al detalle.

Conductas Esperadas

Conducta Esperada N°1: Procesos desprovistos de retardos injustificados y burocracia excesiva

"El servidor público actúa con sentido de oportunidad, entregando prestaciones y servicios en el momento necesario y requerido, entendiendo que una respuesta tardía equivale a una denegación de servicio".

Ejemplos:

- El avance hacia un Estado "sin filas". Inspiran personas y equipos que revisan y eliminan procesos y trámites innecesarios, entregando con celeridad y oportunidad los servicios o beneficios a la ciudadanía. Se destacan funcionarios o funcionarias que, ante una urgencia, actúan con la mayor celeridad posible, entendiendo el valor del tiempo de las personas.
- Evitar la cultura del "vuelva mañana". Se rechaza la solicitud de requisitos redundantes y la indolencia ante los plazos, olvidando que detrás de un expediente o solicitud hay una necesidad que espera ser resuelta.

Conducta Esperada Nº 2: Prevención activa de la negligencia inexcusable e ineficacia

"El desempeño se debe ejecutar con máxima diligencia y calidad, aplicando rigurosidad en cada tarea. El servidor público se compromete a hacer el trabajo bien desde el principio para evitar errores graves que afecten la credibilidad y confianza institucional".

Ejemplos:

- El rigor técnico en procesos críticos donde no es posible un margen de error, como la vigilancia de la seguridad sanitaria, la construcción de un puente, entre otros. Se valora la meticulosidad para asegurar la entrega de un servicio técnico que no requiera correcciones posteriores.

- Eliminar la improvisación y el "cumplir por cumplir". Es fundamental la existencia y aplicación de acciones de control y revisión de tareas y sus resultados. La negligencia no es un descuido, es una falta de compromiso con la calidad que la ciudadanía merece.

Conducta Esperada Nº 3: Innovación para la Celeridad

"El servidor busca permanentemente agilizar trámites, orientándose a la celeridad y proponiendo soluciones que simplifiquen la vida de los ciudadanos".

Ejemplos:

- La digitalización (ej. Clave Única, Comisaría Virtual), que transformó filas de horas en gestiones de minutos, demostrando un Estado capaz de adaptarse rápidamente.

- Burocracia innecesaria. Nos referimos a exigir documentación innecesaria o la negativa a modernizar procesos bajo la excusa de que "siempre se ha hecho así".

Conducta Esperada Nº 4: Excelencia Técnica y Rigurosidad

"El/la funcionario/a ejecuta sus tareas con máxima diligencia, asegurando la calidad técnica para minimizar errores y garantizar que el servicio sea de calidad y confiable".

Ejemplos:

- La labor de instituciones técnicas, como por ejemplo, el SERVEL, en procesos de alta exposición y valoración pública. La precisión, oportunidad y confiabilidad que entrega esta institución a través del buen desempeño de sus funcionarios/as permite entregar resultados incuestionables y diligentes.

- Eliminar la falta de prolijidad. Los errores técnicos por negligencia impactan al Estado y los servicios y dañan profundamente la credibilidad técnica y profesional del rol del servicio público.

Principio 5: Trato justo y libre de conflictos de interés.

"Ejercicio público libre de favoritismos, influencias o presiones indebidas."

Prestamos un servicio público imparcial y libre de presiones, actuando sin prejuicios, sesgos ni intereses personales. Nuestras decisiones como funcionarios/as públicos se basan en criterios técnicos, legales y éticos, asegurando que la función pública se oriente siempre al interés general y a la prevención de los conflictos de interés, declarando siempre y oportunamente cuando existen.

Valores:

Valor	Definición
1) Equidad	Aplicación justa de la ley, reconociendo diferencias y desigualdades existentes entre las personas, para que a través de medidas diferenciadas tanto positivas como compensatorias, puedan acceder, de igual manera a bienes y servicios que entrega el Estado.
2) Imparcialidad	Actuar libre de favoritismos, prejuicios o sesgos, garantizando que las decisiones o el trato brindado no benefician ni perjudican a una persona o grupo en función de una relación personal, política, económica o social con el servidor público. Este valor implica la obligación de declarar cualquier conflicto de interés.
3) No discriminación arbitraria	Obligación de no establecer distinciones, exclusiones o restricciones que anulen o menoscaben el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.

Conductas Esperadas

Conducta Esperada Nº1: Imparcialidad en la toma de decisiones

"El servidor público debe actuar con absoluta imparcialidad, garantizando decisiones libres de favoritismo, sin presiones indebidas para beneficiar o perjudicar a personas por razones políticas, económicas o personales. Es obligación declarar conflictos de interés, asegurando un trato basado en criterios técnicos".

Ejemplos:

- Independencia técnica de los equipos evaluadores. Se refleja en quien aplica la normativa con el mismo rigor, por ejemplo, para una gran empresa, una autoridad o un ciudadano/a,

considerando siempre un criterio técnico.

- Erradicar el tráfico de influencias. No se alteran las decisiones, agilizan trámites o borran multas por intervención de terceros influyentes. No es aceptable usar información privilegiada para favorecer a particulares.

Conducta Esperada N.º 2: Equidad y acceso igualitario

"El ejercicio de la función pública se fundamenta en la equidad, rechazando cualquier discriminación arbitraria. El servidor debe aplicar medidas diferenciadas solo para corregir desigualdades, asegurando que las personas accedan de igual manera a los servicios".

Ejemplos:

- Prevenir la percepción de privilegio injustificado. Se descarta la alteración en el orden de atención, basada, por ejemplo, en el estatus social o el cargo del solicitante. No deben existir modalidades de atención especiales que no estén disponibles para toda la ciudadanía o que no cuenten con una justificación y regulación previa.

Conducta Esperada Nº 3: Primacía del Mérito y la Capacidad Técnica

"El servidor protege la imparcialidad, absteniéndose de conflictos de interés y asegurando que las decisiones se basen estrictamente en criterios técnicos y de mérito, libres de favoritismos."

Ejemplos:

- El respeto a los procesos de selección en el Estado, en los cuales el mérito curricular y de competencias necesarias para cumplir una función deben prevalecer por sobre las conexiones políticas o familiares, contribuyendo así, a la profesionalización de la función pública.

- No corresponde diseñar perfiles de cargo ajustados a los antecedentes curriculares de una persona en particular no recurrir a la contratación directa de parientes.

Conducta Esperada Nº4: Gestión en base a criterios técnicos, profesionales y usando evidencia.

"El funcionario/a diseña, toma decisiones de gestión y se desempeña, en base a criterios técnicos, datos e información pertinente, para que su actuar y la función pública no reproduzca inequidades, sino que contribuya a mitigarlas.

Ejemplos:

- Políticas, programas y acciones que apoyen a mujeres jefas de hogar, niños, niñas y adolescentes, personas mayores en situaciones de vulnerabilidad, que contribuyan a garantizar su desarrollo.

- Las acciones del Estado no pueden estar motivadas por grupos de interés. Se debe actuar

con la certeza que no es posible ni aceptable asignar, desviar recursos o no realizar fiscalizaciones, por ejemplo, a quienes tienen más influencia.

V. Glosario

- **Acoso Laboral/Sexual:** Cualquier conducta de agresión, hostigamiento o humillación (física o verbal) que atenta contra la dignidad de una persona en el trabajo.
- **Arbitrariedad:** Tomar decisiones por capricho o "porque sí", sin fundamento técnico ni legal, tratando de manera desigual a las personas.
- **Bien Común:** Significa que todas las acciones de los/as funcionarios/as públicos/as buscan el beneficio de cada uno de los integrantes de la comunidad como su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías del ordenamiento jurídico.
- **Código de Ética Transversal:** Es la "brújula" o guía maestra que define los principios éticos para todos los funcionarios públicos de Chile, sin importar en qué institución trabajen. Define el "por qué" hacemos lo que hacemos.
- **Códigos de Conducta Institucionales:** Son las reglas específicas de cada servicio (la "bajada" a las características de cada institución). Toman los grandes principios del Código Transversal y explican "cómo" se aplican en el día a día de esa institución en particular.
- **Cohecho:** Delito que consiste en solicitar o aceptar dinero o regalos (sobornos) a cambio de realizar u omitir una tarea propia del cargo.
- **Compromiso de cuenta:** Son acuerdos, metas o responsabilidades que una persona, equipo o institución asume formalmente y sobre los cuales debe posteriormente rendir cuenta, es decir, informar resultados, avances o cumplimiento.
- **Conflicto de Interés:** Situación donde los intereses personales de un funcionario (dinero, parentesco, amistades o enemistades, negocios) chocan con sus deberes públicos, poniendo en riesgo su imparcialidad.
- **Ecuanimidad:** Mantener la calma y la justicia en la toma de decisiones. Implica no dejarse llevar por el enojo, la simpatía o prejuicios personales al atender o resolver un problema.
- **Integridad Pública:** Es la coherencia total entre lo que se dice y lo que se hace en función de los principios que se declaran. Significa actuar de forma honesta, intachable y apegada a la ley, incluso cuando nadie nos está mirando.
- **Malversación:** Es el robo o desvío de recursos públicos (dinero o bienes) que el funcionario tenía a su cargo.
- **Probidad:** Es la rectitud y honestidad en el actuar. En el sector público, significa poner siempre el interés general (el de todos los chilenos) por sobre el interés personal.
- **Rendición de Cuentas (Accountability):** Significa explicar y justificar públicamente qué hicimos, por qué lo hicimos y cómo gastamos los recursos, asumiendo la

responsabilidad por los resultados.

- **Tráfico de Influencias:** Usar el cargo, el poder o los contactos ("pitutos") para conseguir beneficios indebidos para uno mismo o para terceros.

- **Valor Público:** Es el beneficio real y tangible que recibe la ciudadanía gracias a nuestro trabajo. Se crea cuando los bienes y servicios del Estado son entregados con la calidad que permite mejorar la vida de las personas.

VI.Referencias

- State Sector Act 1988, Section 57, New Zealand Government, Wellington, Commissioner of State Services, 1988.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, Congreso Nacional de Chile, Santiago, Diario Oficial de la República de Chile, 1989.
- Standards of Ethical Conduct for Employees of the Executive Branch, 5 CFR Part 2635, United States Office of Government Ethics, Washington D.C., U.S. Government, 1992.
- The Seven Principles of Public Life, Nolan Principles, Committee on Standards in Public Life, Londres, Government of the United Kingdom, 1995.
- Convención Interamericana contra la Corrupción, Organización de los Estados Americanos (OEA), Caracas, OEA, 1996.
- Código de Conducta Internacional para los Funcionarios Públicos, Resolución A/RES/51/59, Asamblea General de las Naciones Unidas, Nueva York, Editorial ONU, 1997.
- Principles for Managing Ethics in the Public Sector, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), París, Editorial OCDE, 1998.
- Public Service Act 1999, APS Values and Code of Conduct, Australian Government, Canberra, Australian Public Service Commission, 1999.
- Recomendación Rec(2000)10 sobre códigos de conducta para funcionarios públicos, Comité de Ministros del Consejo de Europa, Estrasburgo, Consejo de Europa, 2000.
- Código Europeo de Buena Conducta Administrativa, Marco Ético para la Función Pública de la Unión Europea, Bruselas, Unión Europea, 2001.
- Código del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Diario Oficial de la República de Chile, 2002.
- Ley N° 19.886, Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, Congreso Nacional de Chile, Santiago, Diario Oficial de la República de Chile, 2003.
- Ley N° 19.913, crea la Unidad de Análisis Financiero y regula materias sobre lavado de activos, Congreso Nacional de Chile, Santiago, Diario Oficial de la República de Chile, 2003.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC), Asamblea General de las Naciones Unidas, Nueva York, Editorial ONU, 2003.
- Directrices para la prevención de la corrupción en la administración federal (Código de Ética de Alemania), Ministerio Federal del Interior, Berlín, Government of Germany, 2004.
- Código Iberoamericano de Buen Gobierno, Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), Caracas, Editorial CLAD, 2006.
- Ley N° 20.205, protege al funcionario que denuncia faltas a la probidad administrativa, Congreso Nacional de Chile, Santiago, Diario Oficial de la República de Chile, 2007.
- Standards of Integrity and Conduct, Estándares de Integridad y Conducta del Servicio Público de Nueva Zelanda, Wellington, Public Service Commission, 2007.
- Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública, Congreso Nacional de Chile, Santiago, Diario Oficial de la República de Chile, 2008.
- Values and Ethics Code for the Public Sector, Código de Valores y Ética del Sector

Público de Canadá, Ottawa, Treasury Board of Canada Secretariat, 2011.
- Public Service Core Values and Principles (Integrity, Service, Excellence), Singapur, Government of Singapore, 2011.
- Kodex VII: Guía Central para Funcionarios Públicos de Dinamarca, Copenhague, Ministerio de Finanzas, 2012.
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (Código de conducta de los empleados públicos de Italia), Roma, Presidencia del Consejo de Ministros, 2013.
- Ley de Funcionarios Públicos (Valtion virkamieslaki) de Finlandia, Helsinki, Parlamento de Finlandia, 2013.
- Fundamental Principles of Official Statistics, Comisión de Estadística de las Naciones Unidas (UNSTATS), Nueva York, Naciones Unidas, 2014.
- Informe de la Comisión Engel, Consejo Asesor Presidencial contra los Conflictos de Interés, el Tráfico de Influencias y la Corrupción, Santiago, Gobierno de Chile, 2015.
- Agenda para la Transparencia y la Probidad en los Negocios y la Política, Gobierno de Chile, Santiago, Editorial de Gobierno, 2015.
- Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), Código de Conducta de España, Madrid, Boletín Oficial del Estado, 2015.
- Marco de Integridad y Ética Pública de Francia, Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), París, Government of France, 2016.
- Ley N° 20.880, sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses, Congreso Nacional de Chile, Santiago, Diario Oficial de la República de Chile, 2016.
- Recomendación del Consejo sobre Integridad Pública, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), París, Editorial OCDE, 2017.
- Oficio Ordinario N° 1316, Acciones vinculadas a la implementación del Sistema de Integridad, Ministerio de Hacienda de Chile, Santiago, Gobierno de Chile, 2017.
- Código de Integridad del Servicio Público de Colombia, Bogotá, Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), 2018.
- Ley Nº 19.823, Código de Ética en la Función Pública de Uruguay, Montevideo, Asamblea General de Uruguay, 2019.
- Manual de Integridad de la OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), París, Editorial OCDE, 2020.
- Oficio Ordinario N° 721, Orientaciones formales para el fortalecimiento de la integridad a nivel central, Dirección Nacional del Servicio Civil, Santiago, Servicio Civil, 2021.
- Report on Public Communication: The Global Context and the Way Forward, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), París, Editorial OCDE, 2021.
- Agenda de Modernización del Estado 2022-2026, Gobierno de Chile, Santiago, Secretaría Ejecutiva de Modernización, 2022.
- Estrategia Nacional de Integridad Pública (ENIP), Ministerio Secretaría General de la Presidencia, Santiago, Gobierno de Chile, 2023.
- Informe Jaraquemada, Diagnósticos y propuestas para la integridad pública, Comisión de Integridad Pública y Transparencia, Santiago, Gobierno de Chile, 2023.
- Ley N° 21.643, Ley Karin, sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, Congreso Nacional de Chile, Santiago, Diario Oficial de la República de Chile, 2024.

➢ OECD Survey on Drivers of Trust in Public Institutions – 2024 Results, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), París, Editorial OCDE, 2024.
➢ Código de Ética Transversal para la Función Pública, Servicio Civil, Ministerio de Hacienda y DIPRES, Santiago, Editorial Servicio Civil, 2025.
➢ Código de Ética del CLAD, Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), Caracas, Consejo Directivo del CLAD, 2025.

Anexo N°1 Marco Legal Asociado a los Principios Éticos

N°	Principio	Marco Legal asociado al Principio
1	**Compromiso y Responsabilidad con el Bien Común**	* **Ley N° 18.575:** Probidad administrativa y responsabilidad de los órganos del Estado. * **Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo):** Obligaciones y prohibiciones funcionarias. * **Ley N° 20.500:** Sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública (derecho de la ciudadanía a incidir en las políticas). * **Código Penal:** Tipificación de delitos de corrupción. * **Leyes N° 20.205 y N° 21.592:** Deber de denuncia y estatuto de protección al denunciante.
2	**Honestidad y transparencia**	* **Ley N° 20.285 (Ley de Transparencia):** Acceso a la información y transparencia activa. * **Ley N° 21.634 (Modernización de la Ley 19.886):** Introduce estándares superiores de transparencia, probidad y sustentabilidad en compras públicas. * **Ley N° 20.880:** Declaraciones de Patrimonio e Intereses para prevenir el enriquecimiento ilícito. * **Ley N° 21.595 (Ley de Delitos Económicos):** Fortalece sanciones para la corrupción y delitos de "cuello blanco". * **(Protección Denunciante) Ley N° 21.592:** Protege la identidad de quien reporta faltas a la honestidad.

3	**Servir con respeto y empatía**	* **Ley N° 21.643 (Ley Karin):** Derecho a un trato digno, libre de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. * **Ley N° 21.675 (Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres):** Obliga a los funcionarios a actuar con enfoque de género y erradicar la violencia. * **Ley N° 20.422:** Igualdad de oportunidades e inclusión social para personas con discapacidad. * **Ley N° 19.880:** Principio de trato comedido y respetuoso hacia el usuario en el procedimiento administrativo.
4	**Servicio confiable y oportuno**	* **Ley N° 21.180 (Transformación Digital):** Obliga a la digitalización para asegurar rapidez, trazabilidad y eficiencia. * **Ley N° 21.663 (Ley Marco de Ciberseguridad):** Asegura la continuidad y seguridad de los servicios digitales ante amenazas externas. * **Ley N° 19.880:** Principios de celeridad, economía procedimental y eficacia. * **Ley N° 19.882 (Sistema ADP):** Asegura directivos competentes mediante selección por mérito e idoneidad técnica.

5	**Trato justo y libre de conflictos de interés**	* **Ley N° 20.880:** Regula el deber de abstención ante intereses personales o familiares. * **Ley N° 20.730 (Ley del Lobby):** Transparencia en las audiencias y gestiones de intereses ante autoridades. * **Ley N° 21.634:** Exige declaración de "beneficiarios finales" a proveedores para evitar contratos con empresas de papel o conflictos ocultos. * **Ley N° 21.389 (Registro de Deudores de Alimentos):** Establece inhabilidad de ingreso al Estado para deudores morosos de pensiones alimenticias. * **Leyes N° 18.575 y N° 18.834:** Régimen general de inhabilidades e incompatibilidades.

Código de Ética Transversal para la Función Pública

